

# INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

## ESTRÉS LABORAL

### DEFINICIÓN

LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) DEFINE EL ESTRÉS LABORAL COMO LA RESPUESTA QUE PUEDE OCURRIR CUANDO LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJO NO SE AJUSTAN A LAS CAPACIDADES, LOS RECURSOS O LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR. EN OTRAS PALABRAS, ES UN ESTADO DE TENSIÓN QUE SE PRODUCE CUANDO LAS PERSONAS SIENTEN QUE NO PUEDEN HACER FRENTE A LAS DEMANDAS DE SU TRABAJO

### CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS

LAS CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL PUEDEN SER MUY DIVERSAS, PERO ALGUNAS DE LAS MÁS COMUNES INCLUYEN:

\* EXCESO DE TRABAJO: TENER DEMASIADAS TAREAS O RESPONSABILIDADES PUEDE GENERAR UNA SENSACIÓN DE AGOBIO Y FALTA DE CONTROL.

\* FALTA DE CONTROL: SENTIR QUE NO SE TIENE AUTONOMÍA O CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES SOBRE EL PROPIO TRABAJO PUEDE SER MUY FRUSTRANTE.

\* CONDICIONES DE TRABAJO DEFICIENTES: UN ENTORNO DE TRABAJO INCÓMODO, RUIDOSO O PELIGROSO PUEDE AUMENTAR LOS NIVELES DE ESTRÉS.

\* RELACIONES INTERPERSONALES DIFÍCILES: CONFLICTOS CON COMPAÑEROS, SUPERIORES O CLIENTES PUEDEN GENERAR UN AMBIENTE DE TENSIÓN Y ESTRÉS.

\* INSEGURIDAD LABORAL: LA INCERTIDUMBRE SOBRE EL FUTURO LABORAL, COMO LA POSIBILIDAD DE UN DESPIDO, PUEDE GENERAR MUCHA ANSIEDAD.

\* FALTA DE RECONOCIMIENTO: SENTIR QUE EL TRABAJO NO ES VALORADO O RECONOCIDO PUEDE DISMINUIR LA MOTIVACIÓN Y AUMENTAR EL ESTRÉS.

\* DESEQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL: CUANDO EL TRABAJO OCUPA DEMASIADO TIEMPO Y ENERGÍA, PUEDE SER DIFÍCIL MANTENER UN EQUILIBRIO SALUDABLE CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

### CONSECUENCIAS

EL ESTRÉS LABORAL PUEDE TENER GRAVES CONSECUENCIAS TANTO PARA LA SALUD FÍSICA COMO MENTAL DE LOS TRABAJADORES. ALGUNAS DE LAS MÁS COMUNES SON:

\* PROBLEMAS DE SALUD FÍSICA: EL ESTRÉS CRÓNICO PUEDE AUMENTAR EL RIESGO DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, PROBLEMAS GASTROINTESTINALES, DOLOR DE CABEZA, INSOMNIO Y DEBILITAMIENTO DEL SISTEMA INMUNOLÓGICO.

\* PROBLEMAS DE SALUD MENTAL: EL ESTRÉS LABORAL PUEDE CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN, IRRITABILIDAD, DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE Y PROBLEMAS DE MEMORIA.

\* PROBLEMAS EN EL TRABAJO: EL ESTRÉS PUEDE DISMINUIR LA PRODUCTIVIDAD, AUMENTAR EL ABSENTISMO LABORAL, GENERAR ERRORES Y DIFICULTAR LA TOMA DE DECISIONES.

\* PROBLEMAS PERSONALES: EL ESTRÉS LABORAL PUEDE AFECTAR LAS RELACIONES PERSONALES Y FAMILIARES, GENERANDO CONFLICTOS Y DIFICULTADES PARA MANTENER UN EQUILIBRIO EMOCIONAL. INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

### INTERVENCIÓN

ES IMPORTANTE DESTACAR QUE LA MEDICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEBE SER REALIZADA POR PROFESIONALES CAPACITADOS, COMO PSICÓLOGOS O MÉDICOS, PARA GARANTIZAR LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS RESULTADOS. TAMBIÉN ES INDISPENSABLE RESALTAR QUE GENERALMENTE LA INTERVENCIÓN SE ENFOCA HACIA EL PLANO INDIVIDUAL O PERSONAL Y ESO SÓLO ALIVIA LA TENSIÓN TEMPORALMENTE, PERO NO RESUELVE EL PROBLEMA NI LO DISMINUYE, AL ESTAR ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO MENCIONADAS EN LAS CAUSAS, POR LO QUE ES CONVENIENTE INTERVENIR SOBRE EL REDISEÑO DE FUNCIONES, ACTIVIDADES Y DEMÁS ELEMENTOS DEL ENTORNO LABORAL PARA MEJORARLO Y ADAPTARLO AL TRABAJADOR Y NO AL REVÉS QUE EL TRABAJADOR SE ADAPTE A CONDICIONES DE TRABAJO NOCIVOS O PERJUDICIALES.

### INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS

EXISTEN DIVERSOS INSTRUMENTOS QUE SE UTILIZAN PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL. ALGUNOS DE LOS MÁS COMUNES SON:

\* CUESTIONARIOS: SON HERRAMIENTAS QUE CONTIENEN PREGUNTAS SOBRE LOS SÍNTOMAS DE ESTRÉS, LAS CAUSAS Y LAS CONSECUENCIAS. ALGUNOS EJEMPLOS SON EL MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) Y EL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT.

\* ESCALAS: SON INSTRUMENTOS QUE MIDEN EL NIVEL DE ESTRÉS A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN DE DIFERENTES INDICADORES FISIOLÓGICOS, COMO LA FRECUENCIA CARDÍACA, LA PRESIÓN ARTERIAL O LOS NIVELES DE CORTISOL.

\* ENTREVISTAS: PERMITEN OBTENER INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE LA EXPERIENCIA DE ESTRÉS LABORAL DE CADA PERSONA.

# INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

## BURNOUT

### DEFINICIÓN

EL BURNOUT, TAMBIÉN CONOCIDO COMO EL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO O SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL, ES UN TRASTORNO PSICOLÓGICO QUE SE PRODUCE COMO RESPUESTA A UN ESTRÉS LABORAL CRÓNICO. SE CARACTERIZA POR UN ESTADO DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y UNA DISMINUCIÓN EN LA EFICACIA PERSONAL. DIMENSIONES DEL BURNOUT SE MANIFIESTA EN TRES DIMENSIONES PRINCIPALES:

- \* AGOTAMIENTO EMOCIONAL: SENSACIÓN DE FATIGA Y AGOTAMIENTO EMOCIONAL, FALTA DE ENERGÍA Y RECURSOS PARA AFRONTAR EL TRABAJO.
- \* DESPERSONALIZACIÓN: ACTITUD DE CINISMO, INDIFFERENCIA O DISTANCIAMIENTO HACIA LAS PERSONAS CON LAS QUE SE TRABAJA O A LAS QUE SE ATIENDE.
- \* DISMINUCIÓN EN LA EFICACIA PERSONAL: SENTIMIENTO DE INCOMPETENCIA, BAJA AUTOESTIMA Y PERCEPCIÓN DE FALTA DE LOGROS EN EL TRABAJO.

### CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS

EL BURNOUT PUEDE SER CAUSADO POR UNA VARIEDAD DE FACTORES, TANTO INDIVIDUALES COMO LABORALES:

- \* FACTORES INDIVIDUALES:\*
- \* PERFECCIONISMO
- \* ALTAS EXPECTATIVAS
- \* FALTA DE HABILIDADES DE AFRONTAMIENTO
- \* EXCESO DE COMPROMISO
- \* HISTORIA PERSONAL DE ESTRÉS O TRAUMA
- \* FACTORES LABORALES:\*
- \* SOBRECARGA DE TRABAJO
- \* FALTA DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO
- \* CONDICIONES LABORALES PRECARIAS
- \* CONFLICTO DE ROLES
- \* FALTA DE APOYO SOCIAL
- \* INJUSTICIA O FALTA DE EQUIDAD
- \* VALORES DE LA EMPRESA NO COINCIDENTES CON LOS PROPIOS
- \* FALTA DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

### CONSECUENCIAS

EL BURNOUT PUEDE TENER GRAVES CONSECUENCIAS PARA LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LA PERSONA QUE LO PADECE, ASÍ COMO PARA SU VIDA PERSONAL Y LABORAL:

- \* PROBLEMAS DE SALUD FÍSICA:\*
- \* ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES
- \* TRASTORNOS GASTROINTESTINALES
- \* PROBLEMAS DE SUEÑO
- \* DEBILITAMIENTO DEL SISTEMA INMUNOLÓGICO
- \* PROBLEMAS DE SALUD MENTAL:\*
- \* DEPRESIÓN
- \* ANSIEDAD
- \* IRRITABILIDAD
- \* DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE
- \* BAJA AUTOESTIMA
- \* PROBLEMAS LABORALES:\*
- \* ABSENTISMO LABORAL
- \* BAJA PRODUCTIVIDAD
- \* ACCIDENTES LABORALES
- \* CONFLICTOS INTERPERSONALES
- \* ABANDONO DEL TRABAJO
- \* PROBLEMAS PERSONALES:\*
- \* PROBLEMAS FAMILIARES
- \* AISLAMIENTO SOCIAL
- \* ABUSO DE SUSTANCIAS

### INTERVENCIÓN

QUÉ HACER SI CREES QUE TIENES BURNOUT? SI TE IDENTIFICAS CON LOS SÍNTOMAS DEL BURNOUT, ES IMPORTANTE QUE BUSQUES AYUDA PROFESIONAL. UN PSICÓLOGO O TERAPEUTA PUEDE AYUDARTE A IDENTIFICAR LAS CAUSAS DE TU BURNOUT Y DESARROLLAR DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO SALUDABLES. RECUERDA: EL BURNOUT ES UN PROBLEMA SERIO QUE PUEDE AFECTAR GRAVEMENTE TU CALIDAD DE VIDA. NO DUDES EN BUSCAR AYUDA SI LA NECESITAS.

### INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS

EXISTEN DIVERSOS INSTRUMENTOS VALIDADOS PARA MEDIR EL BURNOUT, SIENDO EL MÁS UTILIZADO EL MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI), DESARROLLADO POR CHRISTINA MASLACH Y SUSAN E. JACKSON. ESTE CUESTIONARIO EVALÚA LAS TRES DIMENSIONES DEL BURNOUT (AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL).

# INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

## FATIGA NERVIOSA

### DEFINICIÓN

LA FATIGA NERVIOSA, TAMBIÉN CONOCIDA COMO FATIGA MENTAL O AGOTAMIENTO MENTAL, ES UN ESTADO DE CANSANCIO EXTREMO QUE AFECTA LA CAPACIDAD COGNITIVA Y EMOCIONAL DE UNA PERSONA. SE CARACTERIZA POR UNA DISMINUCIÓN EN LA ENERGÍA MENTAL, DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE, PROBLEMAS DE MEMORIA Y SENSACIÓN DE AGOTAMIENTO, INCLUSO DESPUÉS DE UN PERÍODO DE DESCANSO. A DIFERENCIA DE LA FATIGA FÍSICA, QUE SE DEBE AL ESFUERZO MUSCULAR, LA FATIGA NERVIOSA SE ORIGINA POR UN ESFUERZO MENTAL EXCESIVO, ESTRÉS PROLONGADO, PREOCUPACIONES CONSTANTES O SOBRECARGA DE INFORMACIÓN.

### CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS

CAUSAS DE LA FATIGA NERVIOSA:  
\* **ESTRÉS CRÓNICO:** EL ESTRÉS CONTINUO Y SIN RESOLVER PUEDE AGOTAR LOS RECURSOS MENTALES Y EMOCIONALES, LLEVANDO A LA FATIGA NERVIOSA.  
\* **SOBRECARGA DE TRABAJO:** EXIGENCIAS LABORALES EXCESIVAS, PLAZOS AJUSTADOS Y FALTA DE DESCANSO PUEDEN CONTRIBUIR AL AGOTAMIENTO MENTAL.  
\* **PREOCUPACIONES CONSTANTES:** DAR VUELTAS A LOS PROBLEMAS Y ANTICIPAR ESCENARIOS NEGATIVOS PUEDE CONSUMIR ENERGÍA MENTAL Y GENERAR FATIGA.  
\* **FALTA DE SUEÑO:** NO DORMIR LO SUFICIENTE O TENER UNA MALA CALIDAD DE SUEÑO IMPIDE QUE EL CEREBRO SE RECUPERE ADECUADAMENTE.  
\* **EXCESO DE INFORMACIÓN:** LA SOBRECARGA DE INFORMACIÓN PROVENIENTE DE MÚLTIPLES FUENTES PUEDE DIFICULTAR EL PROCESAMIENTO Y GENERAR FATIGA MENTAL.  
\* **PROBLEMAS EMOCIONALES:** LA ANSIEDAD, LA DEPRESIÓN Y OTROS PROBLEMAS EMOCIONALES PUEDEN AGOTAR LA ENERGÍA MENTAL Y CONTRIBUIR A LA FATIGA.

### CONSECUENCIAS

\* **SÍNTOMAS DE LA FATIGA NERVIOSA:**  
\* **DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE:** PROBLEMAS PARA MANTENER LA ATENCIÓN Y ENFOCARSE EN UNA TAREA.  
\* **PROBLEMAS DE MEMORIA:** OLVIDOS FRECUENTES, DIFICULTAD PARA RECORDAR INFORMACIÓN RECIENTE.  
\* **IRRITABILIDAD:** MAYOR SENSIBILIDAD Y TENDENCIA A REACCIONAR DE FORMA EXAGERADA ANTE SITUACIONES COTIDIANAS.  
\* **DISMINUCIÓN DEL RENDIMIENTO:** DIFICULTAD PARA REALIZAR TAREAS QUE ANTES RESULTABAN SENCILLAS.  
\* **APATÍA:** FALTA DE MOTIVACIÓN E INTERÉS POR ACTIVIDADES QUE ANTES ERAN PLACENTERAS.  
\* **INSOMNIO:** DIFICULTAD PARA CONCILIAR EL SUEÑO O MANTENERLO DURANTE LA NOCHE.  
\* **DOLORES DE CABEZA:** SENSACIÓN DE PRESIÓN O DOLOR EN LA CABEZA.  
\* **FATIGA FÍSICA:** AUNQUE LA FATIGA NERVIOSA ES PRINCIPALMENTE MENTAL, PUEDE IR ACOMPAÑADA DE CANSANCIO FÍSICO.  
**CONSECUENCIAS DE LA FATIGA NERVIOSA:**  
\* **DISMINUCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA:** LA FATIGA NERVIOSA PUEDE AFECTAR LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y SOCIAL DE UNA PERSONA.  
\* **PROBLEMAS DE SALUD:** EL ESTRÉS CRÓNICO ASOCIADO A LA FATIGA NERVIOSA PUEDE AUMENTAR EL RIESGO DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, PROBLEMAS DIGESTIVOS Y OTRAS AFECIONES.  
\* **TRASTORNOS MENTALES:** LA FATIGA NERVIOSA NO TRATADA PUEDE CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y OTROS TRASTORNOS MENTALES.

### INTERVENCIÓN

**TRATAMIENTO DE LA FATIGA NERVIOSA:**  
\* **DESCANSO ADECUADO:** DORMIR LO SUFICIENTE Y ESTABLECER UNA RUTINA DE SUEÑO REGULAR.  
\* **MANEJO DEL ESTRÉS:** IDENTIFICAR LAS FUENTES DE ESTRÉS Y APRENDER TÉCNICAS DE RELAJACIÓN, COMO LA RESPIRACIÓN PROFUNDA, LA MEDITACIÓN O EL YOGA.  
\* **EJERCICIO FÍSICO:** LA ACTIVIDAD FÍSICA REGULAR PUEDE AYUDAR A REDUCIR EL ESTRÉS Y MEJORAR EL ESTADO DE ÁNIMO.  
\* **ALIMENTACIÓN SALUDABLE:** SEGUIR UNA DIETA EQUILIBRADA Y EVITAR EL CONSUMO EXCESIVO DE CAFÉINA Y ALCOHOL.  
\* **ESTABLECER LÍMITES:** APRENDER A DECIR NO A DEMANDAS EXCESIVAS Y DELEGAR TAREAS CUANDO SEA POSIBLE.  
\* **BUSCAR APOYO:** HABLAR CON AMIGOS, FAMILIARES O UN PROFESIONAL DE LA SALUD MENTAL.  
ES IMPORTANTE RECORDAR QUE LA FATIGA NERVIOSA NO ES UN SIGNO DE DEBILIDAD Y QUE BUSCAR AYUDA ES FUNDAMENTAL PARA RECUPERARSE Y PREVENIR COMPLICACIONES

### INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS

EL CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA DE YOSHITAKE ES UN CUESTIONARIO DE 30 PREGUNTAS QUE SE UTILIZA PARA EVALUAR LA FATIGA EN LOS TRABAJADORES. LAS PREGUNTAS SE AGRUPAN EN TRES BLOQUES:  
\* **BLOQUE A:** SENTIMIENTOS DE FATIGA GENERAL.  
\* **BLOQUE B:** SÍNTOMAS DE FATIGA FÍSICA.  
\* **BLOQUE C:** SÍNTOMAS DE FATIGA MENTAL.  
PARA CALIFICAR EL CUESTIONARIO, SE ASIGNA UN PUNTO POR CADA RESPUESTA "SÍ". LA PUNTUACIÓN TOTAL SE CALCULA SUMANDO LOS PUNTOS DE LAS 30 PREGUNTAS. UNA PUNTUACIÓN MÁS ALTA INDICA UN MAYOR NIVEL DE FATIGA.  
YOSHITAKE PROPUSO UN MÉTODO DE CALIFICACIÓN BASADO EN EL PORCENTAJE DE RESPUESTAS AFIRMATIVAS. PARA ELLO, SE DIVIDE EL NÚMERO DE RESPUESTAS AFIRMATIVAS ENTRE EL NÚMERO TOTAL DE PREGUNTAS (30) Y SE MULTIPLICA POR 100. ESTE PORCENTAJE SE PUEDE COMPARAR CON LOS VALORES DE REFERENCIA ESTABLECIDOS POR YOSHITAKE PARA DETERMINAR EL NIVEL DE FATIGA DEL TRABAJADOR. ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE

# INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

## ACOSO LABORAL

### DEFINICIÓN

LA FATIGA NERVIOSA, TAMBIÉN CONOCIDA COMO FATIGA MENTAL O AGOTAMIENTO MENTAL, ES UN ESTADO DE CANSANCIO EXTREMO QUE AFECTA LA CAPACIDAD COGNITIVA Y EMOCIONAL DE UNA PERSONA. SE CARACTERIZA POR UNA DISMINUCIÓN EN LA ENERGÍA MENTAL, DIFICULTAD PARA CONCENTRARSE, PROBLEMAS DE MEMORIA Y SENSACIÓN DE AGOTAMIENTO, INCLUSO DESPUÉS DE UN PERÍODO DE DESCANSO. A DIFERENCIA DE LA FATIGA FÍSICA, QUE SE DEBE AL ESFUERZO MUSCULAR, LA FATIGA NERVIOSA SE ORIGINA POR UN ESFUERZO MENTAL EXCESIVO, ESTRÉS PROLONGADO, PREOCUPACIONES CONSTANTES O SOBRECARGA DE INFORMACIÓN.

### CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS

LAS CAUSAS DEL ACOSO LABORAL SON DIVERSAS Y PUEDEN INCLUIR:

\*FACTORES ORGANIZACIONALES: ESTRUCTURAS JERÁRQUICAS RÍGIDAS, FALTA DE POLÍTICAS CLARAS CONTRA EL ACOSO, AMBIENTES LABORALES TÓXICOS O CULTURAS CORPORATIVAS QUE TOLERAN COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS.

\*FACTORES INDIVIDUALES: PERSONALIDADES CONFLICTIVAS, ENVIDIAS, RIVALIDADES O DIFERENCIAS PERSONALES ENTRE EMPLEADOS.

\*FACTORES LABORALES: ALTAS DEMANDAS LABORALES, INSEGURIDAD EN EL EMPLEO O FALTA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

### CONSECUENCIAS

EL ACOSO LABORAL PUEDE TENER EFECTOS DEVASTADORES TANTO PARA LA VÍCTIMA COMO PARA LA ORGANIZACIÓN:  
PARA LA VÍCTIMA:  
\*SALUD FÍSICA Y MENTAL: ESTRÉS, ANSIEDAD, DEPRESIÓN, INSOMNIO Y TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS.

\*IMPACTO SOCIAL: AISLAMIENTO SOCIAL Y DETERIORO DE RELACIONES PERSONALES.

\*IMPACTO PROFESIONAL: DISMINUCIÓN DE LA AUTOESTIMA, PÉRDIDA DE MOTIVACIÓN Y, EN CASOS GRAVES, ABANDONO DEL EMPLEO.

PARA LA ORGANIZACIÓN:  
\*REDUCCIÓN DE PRODUCTIVIDAD: EMPLEADOS DESMOTIVADOS Y ABSENTISMO LABORAL.

\*DAÑO A LA REPUTACIÓN: PERCEPCIÓN NEGATIVA POR PARTE DE CLIENTES Y POTENCIALES EMPLEADOS.

\*COSTOS ECONÓMICOS: GASTOS ASOCIADOS A BAJAS LABORALES, ROTACIÓN DE PERSONAL Y POSIBLES LITIGIOS.

### INTERVENCIÓN

PREVENCIÓN:  
\*POLÍTICAS CLARAS.  
\*CAPACITAR A TODOS LOS EMPLEADOS SOBRE QUÉ CONSTITUYE EL ACOSO LABORAL Y CÓMO PREVENIRLO.

DETECCIÓN TEMPRANA:  
\*CANALES DE DENUNCIA.  
\*MONITOREO.  
\*MEDIDAS CORRECTIVAS.  
\*APOYO A LAS VÍCTIMAS.  
\*ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO.  
\*REINTEGRACIÓN LABORAL.

### INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS

EXISTEN DIVERSAS HERRAMIENTAS DISEÑADAS PARA MEDIR Y EVALUAR EL ACOSO LABORAL.

CUESTIONARIO LIPT-60 EL 'LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION' ES UN CUESTIONARIO DE 60 ÍTEMS QUE EVALÚA LA PRESENCIA E INTENSIDAD DE CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

ESCALA CISNEROS HERRAMIENTA QUE MIDE EL GRADO DE ACOSO PSICOLÓGICO SUFRIDO, INCLUYENDO ESCALAS PARA EVALUAR EL ESTRÉS POSTRAUMÁTICO Y LA INTENCIÓN DE ABANDONO PROFESIONAL.

CUESTIONARIO DE ACTOS NEGATIVOS (NAQ-RE) INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA FRECUENCIA DE CONDUCTAS NEGATIVAS EN EL ENTORNO LABORAL, AYUDANDO A IDENTIFICAR POSIBLES CASOS DE ACOSO.

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) HERRAMIENTA QUE PERMITE IDENTIFICAR Y EVALUAR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, PROPORCIONANDO UNA VISIÓN DETALLADA DE LAS DINÁMICAS LABORALES.

# INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

## ADICCIÓN AL TRABAJO

DEFINICIÓN	CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS	CONSECUENCIAS	INTERVENCIÓN	INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS
<p>LA ADICCIÓN AL TRABAJO, TAMBIÉN CONOCIDA COMO "WORKAHOLISM" EN INGLÉS, ES UN COMPORTAMIENTO COMPULSIVO Y OBSESIVO QUE LLEVA A UNA PERSONA A DEDICAR UNA CANTIDAD EXCESIVA DE TIEMPO Y ENERGÍA AL TRABAJO, DESATENDIENDO OTRAS ÁREAS IMPORTANTES DE SU VIDA, COMO LAS RELACIONES PERSONALES, LA SALUD Y EL BIENESTAR EMOCIONAL.</p> <p>CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* PREOCUPACIÓN CONSTANTE POR EL TRABAJO: LA PERSONA PIENSA CONSTANTEMENTE EN EL TRABAJO, INCLUSO FUERA DEL HORARIO LABORAL.</li><li>* DIFICULTAD PARA DESCONECTAR: INCAPACIDAD PARA RELAJARSE Y DESCONECTAR DEL TRABAJO, INCLUSO DURANTE EL TIEMPO LIBRE O LAS VACACIONES.</li><li>* EXCESO DE TRABAJO: TRABAJAR MUCHAS MÁS HORAS DE LAS NECESARIAS, A MENUDO SACRIFICANDO TIEMPO PERSONAL Y FAMILIAR.</li><li>* SENTIMIENTOS DE CULPA: SENTIMIENTOS DE CULPA O ANSIEDAD SI NO SE ESTÁ TRABAJANDO CONSTANTEMENTE.</li><li>* NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO: BÚSQUEDA CONSTANTE DE RECONOCIMIENTO Y VALIDACIÓN A TRAVÉS DEL TRABAJO.</li><li>* IMPACTO NEGATIVO EN OTRAS ÁREAS DE LA VIDA: EL TRABAJO SE CONVIERTE EN LA PRIORIDAD, AFECTANDO NEGATIVAMENTE LAS RELACIONES, LA SALUD Y EL BIENESTAR EMOCIONAL.</li></ul>	<p>CAUSAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO:</p> <p>LAS CAUSAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO SON COMPLEJAS Y PUEDEN VARIAR DE UNA PERSONA A OTRA. ALGUNOS FACTORES QUE PUEDEN CONTRIBUIR A ESTA CONDICIÓN INCLUYEN:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* PRESIÓN SOCIAL Y CULTURAL: LA SOCIEDAD ACTUAL A MENUDO VALORA EL TRABAJO EN EXCESO, LO QUE PUEDE GENERAR PRESIÓN PARA TRABAJAR MÁS Y MÁS.</li><li>* PERFECCIONISMO: LAS PERSONAS PERFECCIONISTAS PUEDEN SENTIR LA NECESIDAD DE TRABAJAR CONSTANTEMENTE PARA ALCANZAR ALTOS ESTÁNDARES.</li><li>* BAJA AUTOESTIMA: ALGUNAS PERSONAS PUEDEN USAR EL TRABAJO COMO UNA FORMA DE COMPENSAR SENTIMIENTOS DE INSEGURIDAD O BAJA AUTOESTIMA.</li><li>* PROBLEMAS PERSONALES: LA ADICCIÓN AL TRABAJO A VECES PUEDE SER UNA FORMA DE EVITAR O LIDIAR CON PROBLEMAS PERSONALES O EMOCIONALES.</li></ul>	<p>CONSECUENCIAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO:</p> <p>LA ADICCIÓN AL TRABAJO PUEDE TENER GRAVES CONSECUENCIAS PARA LA SALUD FÍSICA Y MENTAL, ASÍ COMO PARA LAS RELACIONES PERSONALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN GENERAL. ALGUNAS DE LAS CONSECUENCIAS MÁS COMUNES INCLUYEN:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* ESTRÉS CRÓNICO: EL EXCESO DE TRABAJO Y LA FALTA DE DESCANSO PUEDEN LLEVAR A ESTRÉS CRÓNICO, LO QUE PUEDE TENER EFECTOS NEGATIVOS EN LA SALUD.</li><li>* PROBLEMAS DE SALUD: EL ESTRÉS CRÓNICO PUEDE AUMENTAR EL RIESGO DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, PROBLEMAS GASTROINTESTINALES, INSOMNIO Y OTRAS DOLENCIAS.</li><li>* DEPRESIÓN Y ANSIEDAD: LA ADICCIÓN AL TRABAJO PUEDE CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE DEPRESIÓN Y ANSIEDAD DEBIDO AL ESTRÉS, LA FALTA DE DESCANSO Y EL AISLAMIENTO SOCIAL.</li><li>* PROBLEMAS DE RELACIÓN: EL EXCESO DE TRABAJO PUEDE AFECTAR NEGATIVAMENTE LAS RELACIONES PERSONALES, YA QUE LA PERSONA PUEDE DESCUIDAR A SU PAREJA, FAMILIA Y AMIGOS.</li><li>* AISLAMIENTO SOCIAL: LA ADICCIÓN AL TRABAJO PUEDE LLEVAR AL AISLAMIENTO SOCIAL, YA QUE LA PERSONA PUEDE PASAR CADA VEZ MENOS TIEMPO CON OTRAS PERSONAS.</li></ul>	<p>TRATAMIENTO DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO:</p> <p>EL TRATAMIENTO DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO PUEDE INCLUIR TERAPIA INDIVIDUAL O GRUPAL, TERAPIA FAMILIAR Y, EN ALGUNOS CASOS, MEDICACIÓN. LA TERAPIA PUEDE AYUDAR A LA PERSONA A IDENTIFICAR LAS CAUSAS DE SU ADICCIÓN, DESARROLLAR ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EL ESTRÉS Y ESTABLECER LÍMITES SALUDABLES ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.</p>	<p>WART (WORK ADDICTION RISK TEST)</p>

# INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

## TRABAJO EMOCIONAL

DEFINICIÓN	CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS	CONSECUENCIAS	INTERVENCIÓN	INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS
<p>TODOS AQUELLOS PROCESOS PSICOLÓGICOS Y CONDUCTAS CONSCIENTES Y/O AUTOMÁTICAS QUE SE DERIVAN DE LA EXISTENCIA DE NORMAS ORGANIZACIONALES SOBRE LA EXPRESIÓN EMOCIONAL, SOBRE LA EXPERIENCIA EMOCIONAL O SOBRE AMBAS, QUE REGULAN LAS DISTINTAS INTERACCIONES IMPLICADAS EN EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO Y QUE PRETENDEN FACILITAR LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES SOBRE LA EXPRESIÓN EMOCIONAL ASOCIADOS CON EL LOGRO DE OTROS OBJETIVOS, OPERATIVOS Y/O SIMBÓLICOS DE MAYOR ORDEN.</p>	<p>CAUSAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO: LAS CAUSAS DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO SON COMPLEJAS Y PUEDEN VARIAR DE UNA PERSONA A OTRA. ALGUNOS FACTORES QUE PUEDEN CONTRIBUIR A ESTA CONDICIÓN INCLUYEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* PRESIÓN SOCIAL Y CULTURAL: LA SOCIEDAD ACTUAL A MENUDO VALORA EL TRABAJO EN EXCESO, LO QUE PUEDE GENERAR PRESIÓN PARA TRABAJAR MÁS Y MÁS.</li> <li>* PERFECCIONISMO: LAS PERSONAS PERFECCIONISTAS PUEDEN SENTIR LA NECESIDAD DE TRABAJAR CONSTANTEMENTE PARA ALCANZAR ALTOS ESTÁNDARES.</li> <li>* BAJA AUTOESTIMA: ALGUNAS PERSONAS PUEDEN USAR EL TRABAJO COMO UNA FORMA DE COMPENSAR SENTIMIENTOS DE INSEGURIDAD O BAJA AUTOESTIMA.</li> <li>* PROBLEMAS PERSONALES: LA ADICCIÓN AL TRABAJO A VECES PUEDE SER UNA FORMA DE EVITAR O LIDIAR CON PROBLEMAS PERSONALES O EMOCIONALES.</li> </ul>	<p>EL TRABAJO EMOCIONAL HA SIDO CONCEPTUALIZADO COMO UN CONSTRUCTO MULTIDIMENSIONAL, YA QUE PROVOCA CONSECUENCIAS TANTO NEGATIVAS COMO POSITIVAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*SÍNDROME DE BURNOUT.</li> <li>*AGOTAMIENTO EMOCIONAL.</li> <li>*DISTANCIA MENTAL.</li> <li>*DESPERSONALIZACIÓN.</li> <li>*CINISMO,</li> <li>*ALIENACIÓN.</li> <li>*EXTRAÑAMIENTO DEL YO.</li> </ul> <p>TAMBIÉN PUEDE LLEGAR A PRODUCIR ALGUNAS DOLENCIAS PSICOSOMÁTICAS COMO SON:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• INHIBICIÓN DE EMOCIONES.</li> </ul> <p>NO OBSTANTE, EL TRABAJO EMOCIONAL TAMBIÉN PUEDE TENER EFECTOS POSITIVOS DERIVADOS DE LA INTERACCIÓN CON PERSONAS COMO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*SATISFACCIÓN LABORAL .</li> <li>* LOGRO PERSONAL.</li> </ul>	<p>EXISTEN DOS GRANDES GRUPOS DE ESTRATEGIAS, LAS ESTRATEGIAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL Y LAS ESTRATEGIAS QUE SE TOMAN POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>ESTRATEGIAS INDIVIDUALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*REGULACIÓN EMOCIONAL AUTOMÁTICA.</li> <li>*ACTUACIÓN SUPERFICIAL.</li> <li>*ACTUACIÓN PROFUNDA.</li> <li>*DESVIACIÓN EMOCIONAL.</li> </ul> <p>ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.</li> <li>*ENTRENAMIENTO.</li> <li>*CONTROL DIRECTO E INDIRECTO.</li> <li>*APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS Y SUPERVISORES</li> <li>*APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS Y SUPERVISORES.</li> <li>*CULTURA ORGANIZACIONAL Y SOCIALIZACIÓN.</li> </ul>	<p>CUESTIONARIO DE TRABAJO EMOCIONAL" (TREM) (MORENO-JIMÉNEZ ET AL., 2004). EL FORMATO DE RESPUESTA TIPO LIKERT DE CUATRO PUNTOS, EVALÚA LA FRECUENCIA CON QUE SE DAN DETERMINADAS SITUACIONES EMOCIONALES EN EL TRABAJO, DESDE 1(RARAMENTE) HASTA 4(CONTINUAMENTE) (ANEXO 1). LAS DIMENSIONES DE ESTE CUESTIONARIO SON: A) NORMAS ORGANIZACIONALES SOBRE LAS EMOCIONES, HACE REFERENCIA A LA EXISTENCIA DE CRITERIOS, ORIENTACIONES Y SUPERVISIÓN QUE LA ORGANIZACIÓN ESTABLECE SOBRE ASPECTOS RELACIONADOS CON EL MANEJO DE DETERMINADAS EMOCIONES DE FORMA EXPLÍCITA O IMPLÍCITA. B) REQUERIMIENTOS EMOCIONALES DEL PUESTO DE TRABAJO, EN REFERENCIA A EXIGENCIAS EMOCIONALES DE LA ACTIVIDAD LABORAL COMO FRECUENCIA, VARIEDAD, INTENSIDAD Y SENSIBILIDAD EMOCIONAL REQUERIDA. C) EXPRESIÓN DE EMOCIONES POSITIVAS, EVALÚA LA NECESIDAD DE EXPRESAR EMOCIONES POSITIVAS COMO AMABILIDAD, SIMPATÍA, ETC., CON LA FINALIDAD DE CUMPLIR REQUERIMIENTOS U OBJETIVOS LABORALES. D) CONTROL DE EMOCIONES NEGATIVAS, EN ALUSIÓN AL CONTROL U OCULTACIÓN DE EMOCIONES NEGATIVAS COMO IRRITACIÓN, MALESTAR, ETC., CON LA FINALIDAD DE CUMPLIR REQUERIMIENTOS U OBJETIVOS LABORALES. E) DISONANCIA EMOCIONAL, EVALÚA CUANDO LA EXPERIENCIA EMOCIONAL DEL TRABAJADOR NO COINCIDE CON LA EXPRESIÓN EMOCIONAL EXPRESADA Y REQUERIDA POR LA SITUACIÓN.</p> <p>MASLACH BURNOUT INVENTORY - GENERAL SURVEY (MBI-GS) (SCHAUFELI, LEITER, MASLACH &amp; JACKSON, 1996). SU ESTRUCTURA TRIDIMENSIONAL EVALÚA, EN UNA ESCALA DE RESPUESTA TIPO LIKERT DE SIETE PUNTOS, DESDE 0(NUNCA) HASTA 6(CADA DÍA): A) AGOTAMIENTO, MIDE LA PÉRDIDA DE ENERGÍAS Y RECURSOS EMOCIONALES, CON UN CLARO COMPONENTE DE FATIGA Y CANSANCIO POR EL TRABAJO REALIZADO. B) CINISMO, ANALIZA ACTITUDES DE INDIFERENCIA Y DE DISTANCIAMIENTO HACIA EL TRABAJO REALIZADO O LA PROPIA PROFESIÓN. C) EFICACIA PROFESIONAL, INCLUYE ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS EXPECTATIVAS DE REALIZACIÓN PROFESIONAL.</p>

## INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

### KAROSHI

#### DEFINICIÓN

EL SÍNDROME DE KAROSHI ES UN TÉRMINO JAPONÉS QUE SE TRADUCE COMO "MUERTE POR EXCESO DE TRABAJO". SE REFIERE A LA MUERTE SÚBITA, GENERALMENTE POR UN ATAQUE AL CORAZÓN O UN DERRAME CEREBRAL, CAUSADA POR EL ESTRÉS Y LA FATIGA EXTREMA RELACIONADOS CON EL TRABAJO. ESTE SÍNDROME NO ES UN TRASTORNO MÉDICO ESPECÍFICO, SINO MÁS BIEN UNA CONDICIÓN SOCIAL Y LABORAL QUE SE HA RECONOCIDO EN JAPÓN Y EN OTROS PAÍSES CON CULTURAS DE TRABAJO SIMILARES. SE CARACTERIZA POR LARGAS JORNADAS LABORALES, ALTAS EXIGENCIAS, FALTA DE DESCANSO Y PRESIÓN CONSTANTE PARA CUMPLIR CON OBJETIVOS.

#### CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS

##### CAUSAS:

\* EXCESO DE HORAS DE TRABAJO: JORNADAS LABORALES EXTENUANTES Y PROLONGADAS, A MENUDO SIN TIEMPO SUFICIENTE PARA DESCANSAR Y RECUPERARSE.

\* ESTRÉS LABORAL CRÓNICO: PRESIÓN CONSTANTE PARA CUMPLIR CON PLAZOS, ALCANZAR OBJETIVOS Y MANTENER UN ALTO RENDIMIENTO.

\* FALTA DE APOYO SOCIAL: AISLAMIENTO Y FALTA DE RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO REALIZADO.

\* CULTURA LABORAL EXIGENTE: AMBIENTES DE TRABAJO COMPETITIVOS Y POCO SALUDABLES QUE FOMENTAN EL EXCESO DE TRABAJO.

#### CONSECUENCIAS

##### SÍNTOMAS:

EL SÍNDROME DE KAROSHI NO PRESENTA SÍNTOMAS ESPECÍFICOS, PERO PUEDE ESTAR RELACIONADO CON OTROS PROBLEMAS DE SALUD COMO:

\* FATIGA CRÓNICA

\* INSOMNIO

\* ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

\* PROBLEMAS CARDIOVASCULARES

\* DEBILIDAD DEL SISTEMA INMUNOLÓGICO

#### INTERVENCIÓN

##### PREVENCIÓN:

\* ESTABLECER LÍMITES: DEFINIR HORARIOS DE TRABAJO RAZONABLES Y EVITAR LLEVAR TRABAJO A CASA.

\* DESCANSAR Y DESCONECTAR: TOMAR DESCANSOS REGULARES DURANTE LA JORNADA LABORAL Y DISFRUTAR DE TIEMPO LIBRE PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS.

\* BUSCAR APOYO: HABLAR CON AMIGOS, FAMILIARES O PROFESIONALES SOBRE EL ESTRÉS LABORAL.

\* PROMOVER UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE: FOMENTAR EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL, EL RECONOCIMIENTO Y EL APOYO ENTRE COMPAÑEROS.

ES IMPORTANTE DESTACAR QUE EL SÍNDROME DE KAROSHI ES UN PROBLEMA GRAVE QUE PUEDE TENER CONSECUENCIAS FATALES. SI SIENTES QUE ESTÁS TRABAJANDO EN EXCESO Y EXPERIMENTANDO SÍNTOMAS DE ESTRÉS, ES FUNDAMENTAL BUSCAR AYUDA Y TOMAR MEDIDAS PARA PROTEGER TU SALUD Y BIENESTAR.

#### INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS